

Annexe 2 : Référentiel d'appui à la formalisation d'un projet d'insertion

Le **projet d'insertion définit** les objectifs et moyens que la structure se propose de mettre en œuvre en 4 axes :

- *accueil et intégration en milieu de travail*
- *accompagnement socio professionnel*
- *formation des salariés en insertion*
- *contribution à l'activité économique et au développement territorial.*

Le référentiel ci-dessous est un guide à disposition des porteurs de projets afin de leur permettre de formaliser ces objectifs et moyens.

Référentiel d'appui à la formalisation d'un projet d'insertion

Axe n°1: l'accueil et l'intégration en milieu de travail

Objectifs globaux :

- S'assurer que les personnes orientées via la plateforme de l'inclusion (prescripteurs habilités ou orienteurs) ou les candidatures spontanées remplissent les critères d'éligibilité et correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux spécificités du parcours vers l'emploi.
- Veiller à l'information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l'embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accueil	Définir des profils de poste détaillés et de prérequis de recrutement.	Partenariat avec les prescripteurs habilités, les orienteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires.
	Mettre en place une procédure de recrutement performante : <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture des offres sur la plateforme de l'inclusion ; - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels ; - Adresser dans la mesure du possible un message personnalisé à l'intention du candidat et/ou de son référent en cas de candidature non-retenue. 	Qualification des personnes chargées du recrutement.
	Présenter aux personnes accueillies l'offre d'insertion et le projet d'insertion de la structure.	Un projet d'insertion formalisé.
Intégration en milieu de travail	Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d'emploi en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement : <ul style="list-style-type: none"> - Parcours antérieur (formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale) ; - Acquis, potentiel et motivations ; - Identifier les problématiques sociales (santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme...) ; - Recenser des difficultés et problèmes spécifiques. 	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic.
	Informier le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : <ul style="list-style-type: none"> - La transmission de documents supports (règlement intérieur, livret d'accueil) ; - L'organisation d'une visite du lieu de travail ; - Information sur le contrat de travail. 	Connaissance de la réglementation et des structures administratives.

Axe n°2 : l'accompagnement social et professionnel

Objectifs globaux :

- Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accompagnement socio professionnel	Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure.	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe) et formation à l'accompagnement socio-professionnel.
	Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.
	Elaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en œuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit.	Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours.
	Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure. Formaliser chacune des étapes du parcours (entretiens et bilans) au sein de la structure (livret d'accueil et de suivi).	Qualification des référents et des encadrants. Méthodologie et formalisation (référentiel de parcours).
	Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.
Accompagnement social	Mettre en œuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées : en mobilisant des ressources internes à la structure et en favorisant l'accès aux actions, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnants dans les démarches.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.
Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail	Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des pré-requis professionnels.	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants.

	Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité.	Qualification des encadrants (en lien avec le domaine d'activité) et formation de ceux-ci au droit de travail et hygiène et sécurité.
Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail (suite)	Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire.	Qualification des encadrants.
	Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (attestations de compétences, démarches de VAE) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire.	Qualification des encadrants et référents.
Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)	Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et préparation de la suite du parcours avec le référent de parcours.	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe)
	Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi (recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi...).	Qualification des encadrants ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi.
	Informers les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs en activant les PMSMP.	Partenariats avec les entreprises "classiques".Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficultés de recrutement (bâtiment, restauration, service à domicile, etc.).
	➤ Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (notamment partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés) en mobilisant les mesures telles que le « contrat passerelle » ou le cumul de contrats CDDI avec un CDI à temps partiel, pour sécuriser les sorties en emploi des salarié.es en parcours d'insertion.	Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises.
	Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE : partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, statut d'ensemblier de la structure, suite de parcours dans le cadre du PASS IAE.	Partenariats et échanges d'information entre structures.
Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de déontologie.	Partenariats et échanges d'information entre structures.	

Axe n° 3 : la formation des salariés en insertion**Objectifs globaux :**

- Outre une productivité accrue dans le poste occupé au sein de la SIAE, améliorer l'employabilité des salariés en insertion en développant des compétences débouchant sur l'emploi.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Formation des salariés en insertion	Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens.	
	Elaborer des plans individuels de formation (dispositions légales).	Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire.
	Informier les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner.	Partenariat et suivi avec les organismes dispensateurs de formation.
	Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base).	Qualification des encadrants techniques.
	Mobiliser l'offre de formations externes (savoirs de base et formation pré-qualifiantes, PIC-IAE...) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens.	Partenariats avec Conseil régional, conseil général, mobilisation des OPCA.

Axe n° 4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial

Objectifs globaux :

- Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ;
- Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Développement économique, territorial et utilité sociale	<p>Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels ; Vendre des produits et des prestations aux prix du marché ; Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (notamment clause d'insertion) ; Chercher des niches d'activité nouvelles ; Développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficultés, hors salariés en insertion.</p>	Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles.
	<p>Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations. Mutualiser avec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier.</p>	Compétences de gestion et d'ingénierie financière.
	<p>Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés.</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques".
	<p>Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations.</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques".
	<p>Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois.</p>	Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires.